

劳动合同法与劳动法(汇总7篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

劳动合同法与劳动法篇一

一边高举“裁人毡，对工龄8年以上的7000名员工重新洗牌；一边却是大开“招人闸”，华为已经启动在全国各大高校的招生宣讲，在南京大学的宣讲会上表示要招5000~6000名应届毕业生。身陷“辞职门”的华为员工到底怎么样了？会不会影响毕业生的求职意向？昨日，广州市劳动和社会保障局劳动关系处处长谢迎建做客本报报网直播室，表示华为买断工龄不等于切断连续工龄，被广大企业所忌讳的《劳动合同法》中“无固定期限合同”是当前国际劳动关系管理的主流形式。

大学生不认同华为企业文化

社会人“只要给钱多就会去”

“我绝对不会投华为。”华工计算机专业应届毕业生小高肯定地告诉记者。他表示，找工作会看重三大因素：一是发展潜力，二是判断该企业在it界的实力，三是工作环境与企业文化。“诚然华为在前两个指标都属于加分项目，但第三个标准扣分实在太严重了，远超于加分的幅度。作为一个老字号的大企业，为了省钱而损害员工的利益，是缺乏长远眼光的

表现。”

不过，也并非所有求职者就此放弃了华为。在it行业工作的小段表示，“如果有比华为更好的企业，我当然不会去华为；但是假如华为给钱多的话，我还是会选择华为。”

华为员工：交了辞职信还是照旧工作

记者昨日采访了身陷“辞职门”的当事人华为员工小孟(化名)。小孟已经在华为工作了整整9年，早已经成为华为的中层员工。作为“8年工龄”以上的华为员工，他也接到了主动辞职的要求，“早就交了辞职信了，大约已经十几二十天了吧。”但是小孟的生活还是没有变化，每天清晨上班，晚上加班到9时10时。不过下周可以放假几天，然后下下周，愿意留下来的员工可以跟单位签一份劳动合同，重新开始工作。“就是用工龄换了一笔赔偿金，换了工号，其他的还是一样。”

小孟表示，周围提交了辞职信的员工基本都和他一样，没有什么变化。大家也没觉得单位损害了自己多大的利益，还是一样的工作，基本上也愿意跟华为重新签约。相比媒体、网上大张旗鼓的议论，遭受“辞职门”事件的当事人的生活可以用“风平浪静”来形容。“虽然心里有些不舒服，但是作为个人，单位让你写辞职信，你能不写吗？除非立刻就可以找到一个更好的岗位。”

劳动合同法与劳动法篇二

第四十七条经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

几年的合同不重要,重要的是工作了多长时间。按照劳动者在该单位的实际工龄支付经济补偿金,每做满一年补偿一个月工资,不满半年补偿半个月工资,满半年不满一年算一年补偿一个月工资。另外单位应当提前30天书面通知劳动者解除劳动合同,否则就要再额外支付一个月工资作为待通知金。经济补偿金按照解除劳动合同前12个月的税前总收入(包括基本工资、奖金、补贴、加班费、去年年终奖在内)除以12得到一个月工资,再乘以工龄系数。待通知金按照上个月工资计算。新劳动法是08年颁布实施的。对以前工龄的是不产生溯及力的。

劳动合同到期不续签

调整裁员等14种情形可解除无期限劳动合同

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定,有劳动合同法规定的14种情形之一的,用人单位可以与劳动者解除无固定期限劳动合同:

(一) 用人单位与劳动者协商一致的;

- （二）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （三）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- （四）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （七）劳动者被依法追究刑事责任的；
- （九）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- （十一）用人单位依照企业破产法规定进行重整的；
- （十二）用人单位生产经营发生严重困难的；
- （十四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

孕产期符合条件签无固定期限合同

草案规定，劳动合同期满，因劳动者有下列三种情形之一而续延，劳动者在该用人单位已经连续工作满10年，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与该劳动者订立无固定期限劳动合同。这三种情形是：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（三）女职工在孕期、产期、哺乳期的。

有养老保险可终止无固定期限合同

针对劳动合同法关于“无固定期限合同”的规定，草案规定，有劳动合同法规定的五种情形之一的，无固定期限劳动合同终止。

这五种情形是：（一）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（二）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（三）用人单位被依法宣告破产的；（四）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；（五）法律、行政法规规定的其他情形。

一月内不签合同终止劳动关系

草案规定，依法成立的会计师事务所、律师事务所、基金会等组织，属于劳动合同法第二条第一款规定的用人单位。

根据劳动合同法实施条例草案第二章“劳动合同的订立和履行”的规定，自劳动合同订立之日起至用工之日期间，用人单位与劳动者尚未建立劳动关系，双方可以依法解除劳动合同并承担双方约定的违约责任，用人单位无需承担劳动者的医疗费用等责任，也无需向劳动者支付经济补偿。

草案还规定，劳动者自用工之日起1个月内拒不签订书面劳动合同的，用人单位可以提前3日书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿。

劳务派遣单位不得招兼职人员

根据草案，劳务派遣单位不得招用非全日制用工劳动者，但是，可以将招用的劳动者派遣至用工单位从事非全日制岗位工作。

草案规定，用工单位一般在非主营业务工作岗位、存续时间不超过6个月的工作岗位，或者因原在岗劳动者脱产学习、休假临时不能上班需要他人顶替的工作岗位使用劳务派遣用工。劳务派遣单位不得与被派遣劳动者约定试用期。

草案还规定，除依照劳动合同法的规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位外，用工单位不得将派遣期限未满的被派遣劳

动者退回劳务派遣单位。

劳动合同法与劳动法篇三

第一条【立法宗旨】为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法),制定本条例。

劳动合同法自2007年6月29日公布、2008年1月1日施行以来,对于规范双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权益,发挥了重要作用。但劳动合同法施行以来,社会有关方面对该法的一些规定在理解上存在分歧,主要有三个方面:一是无固定期限劳动合同是否是“铁饭碗”、“终身制”;二是用人单位滥用劳务派遣用工形式是否会侵害劳动者的合法权益;三是经济补偿和赔偿金是否同时适用。为了澄清这些问题,同时使劳动合同法更具有操作性,有必要在劳动合同法规定的基础上,制定实施条例。

劳动合同法实施条例作为劳动合同法的配套行政法规,两者应当作为一个有机体、密不可分,绝不能将两者割裂开来理解。比如:实施条例对解除无固定期限劳动合同的情形作了规定。全面理解是指应当理解按照实施条例和劳动合同法中解除劳动合同的所有规定解除无固定期限劳动合同。即实施条例规定的这些情形不仅是解除无固定期限劳动合同的情形,也是解除固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限劳动合同的情形;不能仅依据这些情形就解除劳动合同,还必须依据劳动合同法关于解除劳动合同的条件、程序、不得解除劳动合同的情形以及经济补偿等的规定解除劳动合同。

第二条【有关方面的贯彻实施】各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织,应当采取措施,推动劳动合同法的贯彻实施,促进劳动关系的和谐。

《劳动合同法》第5、6条

第三条【新增的适用范围】依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会,属于劳动合同法规定的用人单位。

劳动合同法第二条明确规定适用范围为企业、个体经济组织、民办非企业单位,同时对其他组织适用劳动合同法作了抽象的规定,即“等组织”也属于劳动法的适用范围,但是,劳动合同法对“等组织”具体指哪些组织并未作出明确规定。

劳动合同法公布施行后,对于是否明确会计师事务所、律师事务所和基金会适用劳动合同法,存在着两种不同意见:一种意见认为,会计师事务所、律师事务所、税务师事务所、审计师事务所、专利事务所等合伙组织和基金会,属于社会团体、或者民办非企业单位等组织,自然应当适用劳动合同法;另一种意见认为,劳动合同法第二条并未明确适用会计师事务所、律师事务所和基金会,实践中,这些组织并不与劳动者签订劳动合同,在这些组织工作的人员的合法劳动权益得不到相应的保障。

针对上述理解上的分歧,实施条例明确规定会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会属于可以适用劳动法的范围。同时,包括会计师事务所、律师事务所在内的各类合伙组织是指依法成立的社会中介服务机构,对于个人举办的上述组织非合伙的组织,实施条例则暂时未明确规定适用劳动合同法。当然,必须说明的一点是,实施条例仅仅是根据目前的实际情况,对劳动合同法第二条规定的“等组织”作了部分界定和明确,今后随着实践的发展,还可能对“等组织”的含义作出进一步的阐释。

《劳动合同法》第2条

《劳动法》第2条

第四条【分支机构订立劳动合同的资格】劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构,依法取得营业执照或者登记证书的,可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同;未依法取得营业执照或者登记证书的,可以受用人单位委托与劳动者订立劳动合同。

本条是关于用人单位分支机构与劳动者签订劳动合同的规定。

随着我国社会主义市场经济的发展和现代企业制度的推行,用人单位的设置发生了一些新的变化,出现了大量的分支机构,如子公司、分公司、分行、分厂、分店、代表处、办事处等。

《中华人民共和国公司法》第十四条第二款规定:公司可以设立子公司,子公司具有法人资格,依法独立承担民事责任。由此可见,子公司具有独立的法律地位,但是是否可以作为直接的用工主体,独立承担相应的法律责任,除子公司外,用人单位的其他各类分支机构是否具备用工主体资格,是否可以与劳动者订立劳动合同,都没有法律依据。

实施条例以分支机构是否依法取得营业执照或者登记证书为标准,分别赋予不同类型的分支机构与劳动者订立劳动合同的不同权利义务:(1)对依法取得营业执照或者登记证书的分支机构,赋予其用工主体资格,允许其作为用人单位直接与劳动者订立劳动合同。(2)对未依法取得营业执照或者登记证书的分支机构,可以在用人单位的委托下,与劳动者签订劳动合同。

《劳动合同法》第2条

第五条【一月内劳动者拒不签订劳动合同的处理】自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

劳动合同法第十条规定:建立劳动关系,应当订立书面劳动合

同。一些企业提出,实践中也有劳动者不愿签订劳动合同的情况,企业应当如何处理,是否可以不签书面劳动合同,也不承担相应的法律责任?对此,本条例依照劳动合同法的有关规定分段规定了处理办法。

本条是对用工之日起一个月内劳动者拒不签订劳动合同情形的规定。主要包括以下五个方面的内容:(1)时间是自用工之日起一个月内。(2)程序之一是经用人单位书面通知劳动者;经用人单位书面通知,劳动者仍不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位可以与劳动者终止劳动关系。本条并没有要求劳动者以书面形式拒绝订立劳动合同,也就是说,劳动者既可以以口头形式不同意,也可以以书面形式表示不同意,但不签书面劳动合同的责任必须在劳动者一方。(3)程序之二是用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系。这主要是为了使用用人单位终止劳动关系的意思表示更为明确、具体,并可以作为提出终止劳动关系的证据。(4)结果之一是用人单位无须向劳动者支付经济补偿。经济补偿是指在劳动者无过失的情况下,劳动合同依法解除或终止后,为维护劳动者在失业之后的基本生存需要而由用人单位给予的一种物质帮助。本条规定劳动者不与用人单位订立书面劳动合同致使劳动关系终止,用人单位可以不支付经济补偿。(5)结果之二是用人单位应当依法按照实际工作的时间向劳动者支付劳动报酬。

《劳动合同法》第10、14、82条

第六条【超过一月不满一年劳动者拒不签订劳动合同的处理】用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间

为用工之日起满一个月的次日,截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

本条第一款是关于自用工之日起超过一个月不满一年劳动者不与用人单位订立书面劳动合同用人单位应当终止劳动关系的规定;第二款是关于用人单位向劳动者两倍支付工资起止时间的规定。

1?终止劳动关系。劳动合同法第八十二条明确规定:用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付两倍的工资。本条规定用人单位如果在用工之日起超过一个月仍未订立书面劳动合同的,即使支付了两倍工资,仍须与劳动者补订书面劳动合同,且订立的劳动合同期限,应当自用工之日起算。

实践中,除了用人单位的原因外,还存在因劳动者原因导致迟迟无法签订书面劳动合同的现象。实施条例明确规定用人单位书面提出与劳动者补订劳动合同的,如果劳动者不补订,用人单位有权终止劳动关系,但此种情况下用人单位仍应当向劳动者支付经济补偿。

2?两倍工资支付的起止时间。(1)起算日。建立劳动关系之日起一个月内是订立书面劳动合同最后时间。超过一个月仍然未订书面劳动合同的,用人单位才应当承担向劳动者两倍支付工资的法律 responsibility。因此应当自用工之日起满一个月的次日起向劳动者支付两倍工资。(2)截止日。用人单位自用工之日起超过一个月未与劳动者订立书面劳动合同的,自满一个月的次日起不满一年内,只要用人单位未依法与劳动者订立书面劳动合同,用人单位就应当向劳动者支付两倍的工资,如果用人单位改正了违法行为,依法与劳动者订立了书面劳动合同,则可自补订书面劳动合同之日起不再向劳动者两倍支付工资。即用人单位未依法与劳动者订立书面劳动合同时向劳动者两倍支付工资的截止日为补订书面劳动合同的前一日。

《劳动合同法》第10、82条

第七条【满一年用人单位未与劳动者订立劳动合同的处理】用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同,应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

本条是关于自用工之日起超过一年用人单位未与劳动者订立书面劳动合同应当补订书面劳动合同的规定。

劳动合同法第十四条第三款规定:用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。视为已订立无固定期限劳动合同后,实施条例进一步明确规定用人单位仍负有与劳动者补订书面劳动合同的义务。因此,用人单位自用工之日起超过一年未与劳动者订立书面劳动合同的,不仅视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同的,用人单位还应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

需要指出的是,用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,用人单位需要向劳动者支付两倍工资的时间为自用工之日起满一个月不满一年期间,自用工之日起满一年后,就不需要再向劳动者每月支付两倍的工资。

《劳动合同法》第14条

《劳动保障监察条例》第30条

第八条【职工名册的内容】劳动合同法第七条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

《劳动合同法》第7条

第九条【连续工作满10年的含义】劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间,应当自用人单位用工之日起计算,包括劳动合同法实施前的工作年限。

为了防止一些用人单位规避劳动合同法关于订立无固定期限劳动合同的规定,特别是规避其中的劳动者在本单位连续工作满10年用人单位应当与该劳动者订立无固定期限劳动合同的规定,保护劳动者的合法权益,确有必要明确“连续工作满10年”应当自用人单位用工之日起计算,包括劳动合同法实施前的用工时间。之所以应当包括劳动合同法实施前的用工时间,是考虑到连续工作满10年的规定并不是劳动合同法新规定的内容,而是从《中华人民共和国劳动法》继承过来的规定。

为了说明如何计算连续工作满10年,可以举一个具体事例。比如:某一劳动者在劳动合同法实施之前在用人单位工作8年,2008年劳动合同法实施之后又干了5年,期间该劳动者连续工作年限应当是13年,续订劳动合同时,应当依照劳动合同法第十四条第二款有关签订无固定期限劳动合同的规定执行。

《劳动合同法》第14条

《劳动法》第20条

《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》
第20条

《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》
第22条

第十条【工作年限的计算】劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的,劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳

劳动者支付经济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

本条是关于非因劳动者本人原因更换用人单位计算劳动者工作年限的规定。

在实践中,存在一些企业特别是国有企业,因资产业务划转、并购、重组或者工作需要等非劳动者本人的原因,将劳动者建制地转移到新的用人单位,或者通过行政命令等方式,将劳动者调往其他用人单位的情形。考虑到这种情形与劳动合同法规定的依法解除劳动合同存在着本质的不同,本条规定了原用人单位的工作年限也应当合并计算。

一些用人单位认为在劳动合同法实施前进行业务划转、并购、重组或行政命令调动劳动者时,依法与劳动者解除了劳动合同并支付了经济补偿的,原来的工作年限应当一笔勾销,劳动者到新的用人单位重新签订劳动合同后,工作年限和计算经济补偿的工作年限全部都应当重新计算。对此,本条作出了明确规定,原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,计算经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。但是劳动者的工作年限不能从新用人单位起算。如:王五2005年开始在甲公司的市场营销部工作,2008年甲公司因业务调整,市场营销部被乙公司收购,王五随市场营销部划转至乙公司,工作岗位等均未发生变化。期间,甲公司与王五解除劳动合同并依法支付3个月工资的经济补偿,王五与乙公司重新签订劳动合同。2009年12月,乙公司因企业转产依法实施裁员,提出与王五解除劳动合同,此时乙公司应当支付给王五的经济补偿年限应当自2008年开始计算,而王五在乙公司的工作年限则应自2005年开始计算。

《劳动合同法》第34条

第十一条【订立无固定期限劳动合同】除劳动者与用人单位

协商一致的情形外,劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定,提出订立无固定期限劳动合同的,用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容,双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定;对协商不一致的内容,依照劳动合同法第十八条的规定执行。

劳动合同法第十四条第二款中规定了四种签订无固定期限劳动合同的情形,除了劳动者与用人单位协商一致签订无固定期限劳动合同的情形外,在以下三种情形下,是否订立无固定期限劳动合同由劳动者说了算:劳动者在该用人单位连续工作满10年的;用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的;连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。

在劳动者符合劳动合同法第十四条第二款规定的应当订立无固定期限劳动合同的3种情形时,劳动者提出订立无固定期限劳动合同或者同意用人单位提出的订立无固定期限劳动合同的,用人单位与劳动者协商确定无固定期限劳动合同的内容时,应当遵循劳动合同法第三条规定的合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。对协商不一致的内容(主要指劳动报酬和劳动条件等标准),适用劳动合同法第十八条的规定,即首先适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。

《劳动合同法》第3、14、18条

第十二条【公益性就业岗位】地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位,其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

公益性岗位,是政府帮助那些通过市场竞争难以实现就业的困难人员的就业援助措施,而不是按照市场机制相互选择协商一致后确定的劳动关系。通常包括以下几种情况:一是协助政府行使公共管理职能的就业岗位。如劳动保障协管员、小额担保贷款协管员、公共交通协管、社会治安协管、环境卫生协管等。二是政府为满足社会公众需要,投入相关基础设施形成的就业岗位。如车辆看管、书报亭、电话亭等。三是社区服务岗位,如社区公共保洁、绿化、物业管理、公共设施维护、社区保安等。四是机关、事业单位的门卫、收发、后勤服务等。此外还有一些是企业低技能或辅助性的岗位。

考虑到近年来许多地方人民政府使用财政资金提供公益性的短期就业岗位,同时使用公益性岗位的用人单位和在公益性岗位上工作的劳动者虽然符合建立劳动关系的属性,但公益性岗位安置就业的确有其特殊性,实施条例明确规定这部分劳动者不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条【不得约定劳动合同终止条件】用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

本条是关于劳动合同不得约定终止条件的规定。

劳动合同法第四十四条对劳动合同的终止情形作了具体的规定:有下列情形之一的,劳动合同终止:(1)劳动合同期满的;(2)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;(3)劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;(4)用人单位被依法宣告破产的;(5)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;(6)法律、行政法规规定的其他情形。即劳动合同法规定了六种劳动合同的终止情形,加上实施条例进一步规定了三种劳动合同的终止情形,可以说,目前的劳动合同终止情形已经从《中华人民共和国劳动法》非常原则的规定,发展成了九种情形。

考虑到大部分劳动者在劳动关系中实际处于弱势地位,完全的“契约自由”允许双方约定合同终止条件将造成劳动关系双方利益的失衡,用人单位可以利用其强势地位通过约定劳动合同终止的条件来规避劳动合同期限的约束,随意终止劳动合同,造成劳动者就业的不稳定。因此,本条明确规定用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止条件外约定其他的劳动合同终止条件。劳动合同终止是法定行为,只有符合法定情形,劳动合同才能终止。

《劳动合同法》第17、25、26、44条

《劳动法》第19、23条

第十四条【注册地与履行地】劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的,有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项,按照劳动合同履行地的有关规定执行;用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准,且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的,从其约定。

本条是关于劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时如何适用劳动标准的规定。

用人单位根据本单位工作和业务发展的需要,在注册地以外的地方开展业务,派出所需要的劳动者在该地工作或者直接在当地招用劳动者,这样就会出现劳动者的劳动合同履行地与用人单位的注册地不一致的情况。这种情况下劳动者适用的劳动标准应以劳动合同履行地为准还是以用人单位注册地为准,劳动合同法没有作出明确的规定。

鉴于劳动者是在劳动合同履行地提供劳动的,劳动合同履行地的自然条件、工作环境、经济发展水平、物价水平等与劳动者提供劳动的过程息息相关;另外,应当适用公平的原则,在维护劳动者合法权益的同时,也应适当兼顾用人单位的利益。因

此, 实施条例明确规定, 对劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的, 有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项, 按照劳动合同履行地的有关规定执行。同时, 实施条例还规定了用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的标准, 且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的, 从其约定。

《劳动合同法》第26条

《劳动法》第18条

第十五条【试用期工资】 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%, 并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

本条是关于劳动者试用期工资标准的规定。

为了明确劳动合同法第二十条规定的具体含义, 实施条例规定: 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%, 并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。这一规定具体包含三层含义: 第一, 80%既指劳动合同约定工资的80%, 也指本单位相同岗位最低档工资的80%; 第二, 试用期工资只要不低于两者中的一个标准就可以; 第三, 无论用人单位和劳动者在试用期选择适用哪一个标准, 都不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

《劳动合同法》第20条

《劳动法》第48条

《最低工资规定》第3、12条

第十六条【培训费用的内容】 劳动合同法第二十二条第二款

规定的培训费用,包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于劳动者本人的其他直接费用。

劳动合同法第二十二条第一、二款规定,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位提供的培训费用可以包括哪些项目呢?培训费用的项目直接与培训费用的数额有关,主要关系到劳动者违反服务期约定时应当向用人单位支付违约金的数额。用人单位为劳动者支付的培训费用既包括直接费用如培训费,也包括间接费用,如培训期间的差旅费用等。另外,由于劳动者很难真正知道用人单位支付了多少培训费用,为了防止发生劳动争议时,劳动者与用人单位对培训费用的数额有不同的意见,实施条例明确规定了培训费用包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

《劳动合同法》第22条

第十七条【服务期与劳动合同期限】劳动合同期满,但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的,劳动合同应当续延至服务期满;双方另有约定的,从其约定。

本条是关于劳动合同期限与服务期关系的规定。劳动合同期限是指劳动合同的有效时间,是双方当事人订立的劳动合同起始和终止的时间。服务期是指由于用人单位提供专项培训费用,对劳动者进行专业技术培训,用人单位与该劳动者约定的该劳动者应当为该用人单位提供劳动的时间期限。

劳动合同期限不同于服务期。一是劳动合同期限是劳动合同法规定的劳动合同必备条款,服务期则不是劳动合同必备条款。二是劳动合同期限由双方订立劳动合同时约定,无需用人单位提供专业技术培训即可约定,而约定服务期,用人单位必须为劳动者提供了专业技术培训。三是服务期不一定与劳动合同期一致,也不必然在签订劳动合同的时候就约定,服务期可能短于劳动合同期限,也可能等于或长于劳动合同期限。四是用人单位和劳动者可以依照服务期条款约定关于服务期的违约金。

如果服务期短于劳动合同期限,并不会影响双方原来劳动合同的履行。如果服务期长于劳动合同期限,按照本条的规定,劳动合同期满而服务期尚未到期的,劳动合同应当续延至服务期满。也就是要优先适用服务期约定。当然,双方当事人也可以另行约定,如约定即便服务期长于劳动合同期限,也以劳动合同期限为准。

《劳动合同法》第22条

第十八条【劳动者解除劳动合同的情形】有下列情形之一的,依照劳动合同法规定的条件、程序,劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同:

- (一)劳动者与用人单位协商一致的;
- (二)劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的;
- (三)劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的;
- (四)用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;
- (五)用人单位未及时足额支付劳动报酬的;

(六)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的;

(七)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;

(九)用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

(十)用人单位违反法律、行政法规强制性规定的;

(十一)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的;

(十二)用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的;

(十三)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

本条规定的劳动者解除劳动合同的情形来自劳动合同法第三十六条、第三十七条和第三十八条的规定。各种情形的具体含义是指:

(1)劳动者与用人单位协商一致。指劳动者主动提出解除劳动合同,经与用人单位协商一致解除劳动合同。既然解除劳动合同是劳动者首先提出的,用人单位不需要向该劳动者支付经济补偿。

(2)劳动者提前30日以书面形式通知用人单位。劳动者只要提前30日书面通知了用人单位,不管用人单位是否愿意,劳动者都可以解除劳动合同。

(3)劳动者在试用期内提前3日通知用人单位。在试用期期间,劳动者只要提前3天通知了用人单位,不管是书面通知还是口

头通知,劳动者就可以与用人单位解除劳动合同。

(4)用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件。劳动合同法第十七条规定劳动保护和劳动条件是劳动合同的必备条款,如果用人单位未按照国家规定的标准或者劳动合同的规定提供劳动条件,劳动者可以与用人单位解除劳动合同。

(5)用人单位未及时足额支付劳动报酬。用人单位没有及时或者没有足额向劳动者支付劳动报酬,劳动者就可以随时与用人单位解除劳动合同。

(6)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费。社会保险包括养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险五个险种,如果用人单位没有依法为劳动者缴纳社会保险费,劳动者可以与用人单位解除劳动合同。

(7)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益。这一情形包括两层含义:第一,用人单位的规章制度违反了法律、法规的规定;第二,规章制度因违法而损害了劳动者的合法权益。

(8)用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使劳动者在违背真实意思情况下订立或者变更劳动合同。欺诈是指当事人一方故意制造假象或者隐瞒事实真相,欺骗对方,诱使对方形成错误认识而与之订立劳动合同。胁迫是指用人单位以将要发生的损害或者直接实施损害相威胁,迫使劳动者一方处于恐怖或者其他被胁迫的状态下而签订劳动合同。乘人之危是指用人单位在劳动者处于危机关头、危难处境时,利用其紧迫需要而使其不得不接受平时不可能接受的条件或者要求,致使劳动者的利益受到侵害。

(9)用人单位在劳动合同中免除自己的责任、排除劳动者权利。这一情形通常表现为:劳动合同简单化,法定条款缺失,不规定用人单位的义务,只规定劳动者应当承担的义务,但不规定劳

动者的享有的相应权利。实践中出现较多的是造成劳动者人身伤害的免责条款, 这种情况下, 即便是劳动者出于自愿放弃劳动保护的权利, 也应当认定为该劳动合同无效。

(10) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定。这一情形包括: 一是用人单位和劳动者中的一方或者双方不具备订立劳动合同的法定资格的无效; 二是劳动合同的内容直接违反法律法规规定的无效; 三是劳动合同损害国家利益或者公共利益的无效。

(11) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动。这种情形下, 劳动者随时可以不告知用人单位就解除劳动合同。

(12) 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全。这一情形也是劳动者随时可以不告知用人单位就解除劳动合同的情形。

(13) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。这是一项兜底条款, 目的在于避免挂一漏万, 也为以后制定的法律、法规留出接口。

《劳动法》第31、72条

《社会保险费征缴暂行条例》

第十九条【用人单位解除劳动合同的情形】有下列情形之一的, 依照劳动合同法规定的条件、程序, 用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同:

(一) 用人单位与劳动者协商一致的;

(二) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;

(三) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(四) 劳动者严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的；

(七) 劳动者被依法追究刑事责任的；

(九) 劳动者不能胜任工作, 经过培训或者调整工作岗位, 仍不能胜任工作的；

(十一) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

(十二) 用人单位生产经营发生严重困难的；

(十四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化, 致使劳动合同无法履行的。

本条规定的用人单位解除劳动合同的14种情形分别来自劳动合同法第三十六条、第三十九条、第四十条和第四十一条的规定, 这些情形的具体含义是指：

(1) 用人单位与劳动者协商一致。指用人单位主动提出解除劳动合同, 经与劳动者协商一致解除劳动合同。解除后用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

(2) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件。不符合录用条件包括用人单位在招聘劳动者时规定的文化程度、技术职称、身体健康状况、道德品质、工作能力、工作业绩等要求, 达不到要求的, 则为不符合录用条件。

(3) 劳动者严重违反用人单位的规章制度。这一情形有三个层次：一是用人单位的规章制度, 二是违反, 三是严重。

(4) 劳动者严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害。这一情形包括两种情况：一是劳动者严重失职给用人单位造成重大损害的；二是劳动者营私舞弊给用人单位造成重大损害的。

两种情形下用人单位都可以依法解除与劳动者的劳动合同。

(5) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正。这一情形分两种情况:一是劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系对完成本单位的工作任务造成严重影响的;二是劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系经用人单位提出拒不改正的。

(6) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使用用人单位在违背真实意思情况下订立或者变更劳动合同。

(7) 劳动者被依法追究刑事责任。这一情形有两个要素:一是依法追究;二是刑事责任,核心是刑事责任。被依法追究刑事责任是指:被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免于刑事处罚的。

(8) 劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的'工作。这一情形有两种情况:一是劳动者患病在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作;二是劳动者非因工负伤在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作。患病是指职业病以外的自然患病,非因工负伤是指工伤以外的伤害。

(9) 劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作。这一情形有三个要素:一是不能胜任工作,二是培训,三是调整工作岗位。核心是不能胜任工作,培训和调整工作岗位两者选其一即可。

(10) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议。这一情形有三个要素:一是客观情况发生重大变化,二是无法履行劳动合同,三是双方协商达不成变更

劳动合同的协议。三个要素也是缺一不可的。

(11)用人单位依照企业破产法规定进行重整。企业破产法设置重整制度,主要目的就是使用人单位根据企业重整的经营方案、债权的调整和清偿方案以及其他有利于企业重整的方案等,改善经营使企业获得新生以便清偿债务,避免企业陷入更为严重的破产清算程序。在这一过程中,企业可以根据实际情况,依法裁员。

(12)用人单位生产经营发生严重困难。企业的生产经营可能发生困难,困难有大有小,一般的困难不能作为裁员的理由,必须是严重困难。这种情况下,用人单位通过各种方式进行自救(包括裁员)是积极的,尽可能的避免用人单位破产。

(13)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的。这一情形有三种情况:一是企业因转产经变更劳动合同仍需裁减人员;二是企业因重大技术革新经变更劳动合同仍需裁减人员;三是企业因经营方式调整经变更劳动合同仍需裁减人员。

(14)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行。这也是一项兜底条款。

《劳动法》第31、72条

《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》

第二十条【额外支付一个月工资的标准】用人单位依照劳动合同法第四十条的规定,选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的,额外支付的一个月工资按照该劳动者上一个月工资标准确定。

额外支付的一个月工资通常称为“代通知金”，是指用人单位在提出解除劳动合同或终止劳动合同时应该提前一个月通知的情况下，用人单位可以不选择使用提前一个月通知的办法，而是以另外给付一个月工资作为代替。

考虑到法律允许用人单位在依法解除劳动合同时，用多支付劳动者一个月工资代替这个提前通知期，主要是为了补偿劳动者在失业时重新寻找工作所需要的时间的利益。代通知金实际上是劳动者在通知期内本应获得的工资，只是由于用人单位单方面解除劳动合同，才使得这笔工资必须提前支付。实践中，用上月的工资标准确定代通知金，与劳动者提供正常劳动获得的劳动报酬最为相近。本条规定额外支付的一个月工资按照劳动者本人上月工资标准确定。举例来说，某公司职员小张不胜任工作，公司决定自2008年5月与其解除劳动合同，并选择额外支付一个月工资代替提前通知。因此，公司在支付小张2008年4月工资时支付双份工资后，即可开始为其办理解除劳动合同的相关手续。

《劳动合同法》第40条

第二十一条【法定退休年龄与劳动合同终止】劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

劳动合同法第四十四条第二项规定：劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止。实践中，不仅存在着职工虽然已经达到法定退休年龄，而养老保险缴费年限未满15年，不能依法享受基本养老保险待遇的情况，而且存在着根本就没有参加养老保险的情况。在这两种情况下，用人单位能否终止劳动合同，需要加以明确。当劳动者达到法定退休年龄时，劳动合同终止。因为法定退休年龄就是国家法律、行政法规规定的正常退休年龄，当劳动者达到法定退休年龄时，应当终止劳动关系，退出工作岗位。否则有可能导致部分企业的高管人员在达到退休年龄时，不去办理退休手续，给用人单位的用工管理带来一定的难度，也不利于年轻人尽快地挑起大梁，甚至影

响一些新增劳动者的就业。

考虑到实际操作中存在的问题,为了保障用人单位正常的生产经营,提高年轻劳动者的工作积极性,促进人力资源市场的活跃,实施条例明确规定:对劳动者达到法定退休年龄时,不论该劳动者是否能够依法享受基本养老保险待遇,劳动合同终止。但是,这也不妨碍有的用人单位愿意继续使用已经达到法定退休年龄或者已经享受基本养老保险待遇劳动者,实践中一般是采取退休返聘的办法。

《劳动合同法》第44条

《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》

第二十二条【以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止的经济补偿】以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的,用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

劳动合同法第十五条规定,以完成一定工作任务为期限的劳动合同,是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。从劳动合同制度的实践来看,一般适用于以下几种情况:(1)以完成单项工作任务为期限的劳动合同;(2)以项目承包方式完成承包任务的劳动合同;(3)因季节原因临时用工的劳动合同;(4)其他双方约定的以完成一定工作任务为期限的劳动合同。工作任务就是此类劳动合同的期限,工作任务一完成,劳动合同即终止。因此这种劳动合同实际上属于固定期限的劳动合同,只不过表现形式不同罢了。

实施条例明确规定:以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的,用人单位应当依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准向劳动者支付经济补偿。比如,某一公司与某一劳动者约定完成一项科研计划,该劳动者用了9个月按照该公司的要求完成了这一科研计划,该公司按照本条规定应

当在支付了科研经费和劳动报酬之后向该劳动者支付相当于该劳动者一个月的经济补偿。

《劳动合同法》第15、46、47条

第二十三条【工伤待遇与经济补偿的关系】用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的,除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外,还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

本条是关于工伤职工经济补偿与工伤保险待遇关系的规定。

将劳动合同法和《工伤保险条例》的有关规定加以比较,可以看出,7至10级的工伤职工劳动合同期满终止时,用人单位按照劳动合同法的规定应向劳动者支付经济补偿,按照《工伤保险条例》的规定应向劳动者支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

本条明确规定用人单位应同时支付经济补偿、一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。进一步说,工伤职工依照劳动合同法第三十八条的规定提出解除劳动合同,即用人单位有过错在先,致使劳动者不得不解除劳动合同,用人单位依法支付经济补偿的同时,也应当支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

《劳动合同法》第38、42、46、47条

《工伤保险条例》

第二十四条【解除或者终止劳动合同证明的内容】用人单位出具的终止、解除劳动合同的证明应当写明劳动合同期限、解除或者终止的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

《劳动合同法》第50、89、91条

《失业保险条例》第16条

第二十五条【赔偿金与经济补偿的关系】用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同的,依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的,不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起算。

劳动合同法第四十六条、第四十七条规定用人单位依法解除、终止劳动合同,应当向劳动者支付经济补偿;第八十七条规定用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。

对经济补偿与赔偿金是否同时适用,存在不同意见。实施条例明确规定用人单位支付了赔偿金的,不再支付经济补偿。为了防止用人单位恶意违法解除或者终止劳动合同,刻意少支付甚至不支付赔偿金,实施条例明确规定赔偿金的计算年限从用工之日起计算。比如,某一劳动者在某一用人单位目前工作了6年,用人单位以前与劳动者约定了终止条件,今天终止了劳动合同,由于约定终止条件违反了劳动合同法的规定,属于违法终止劳动合同,用人单位不能只赔偿一个月的两倍赔偿金,而是还要加上劳动合同法施行前的5个月的两倍赔偿金,即劳动者将得到5个月的两倍赔偿金。

《劳动合同法》第46、47、87条

第二十六条【服务期与违约金】用人单位与劳动者约定了服务期,劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的,不属于违反服务期的约定,用人单位不得要求劳动者支付违约金。

有下列情形之一的,用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的,劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金:

(一) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

(二) 劳动者严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的;

(五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

本条是关于约定了服务期的用人单位与劳动者、一方解除劳动合同劳动者是否需要支付违约金的规定。

对劳动者提出解除劳动合同的, 应当区分情形对待。当出现了劳动合同法第三十八条的情形时, 劳动者可以解除劳动合同, 不视为违反服务期的约定。因为这些情形都是用人单位违反规定造成了劳动者合法权益的损害, 在这些情形下, 法律赋予了劳动者随时解除劳动合同的权利。

对于用人单位因劳动者存在过失而单方解除了劳动合同的情形, 也应视为劳动者违反了服务期的约定, 在这种情况下, 劳动者也应当支付用人单位违约金。实施条例明确规定了劳动者有过错的五种情形下, 应当按照约定向用人单位支付违约金。

《劳动合同法》第22、38条

第二十七条【经济补偿月工资的计算】劳动合同法第四十七条规定的经济补偿月工资按照劳动者应得工资计算, 包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的, 按当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的, 按实际工作的月数计算平均工资。

本条对经济补偿的计发标准作了进一步明确规定。

1?经济补偿月工资按劳动者应得工资计算。按照我国的统计口径, 工资一般包括: (1) 计时工资; (2) 计件工资(包括计件超额工资); (3) 奖金; (4) 津贴和补贴; (5) 加班加点工资; (6) 其他

工资。

2?劳动者工作不满12个月的,按实际工作的月数计算平均工资。

3?经济补偿分段计算。目前,可以明确的经济补偿的计算方法是:第一,经济补偿应当分段计算;第二,分段计算的时间划分分别是2007年12月31日和2008年1月1日,前者是劳动合同法实施之前计算经济补偿的时间段,后者是劳动合同法实施之后计算经济补偿的时间段;第三,分段计算经济补偿的依据分别是劳动法及其配套规定、劳动合同法及其配套规定。

《劳动合同法》第47条

《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》

《最低工资规定》

第二十八条【不得设立的劳务派遣单位】用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位,向本单位或者所属单位派遣劳动者的,属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

劳动合同法第六十七条规定:用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。为了进一步明确劳动合同法关于禁止自设派遣的规定,实施条例作了更加具体的规定。

一是明确规定“用人单位或者其所属单位”不得设立劳务派遣单位。关于所属单位,从形式上一般可以理解为用人单位的分支机构或者下属单位,包括:(1)企业集团公司的下属子公司、分公司等;(2)国家机关、事业单位、社会团体的直属单位、分支机构或者代表机构;(3)律师事务所、会计师事务所等其他组织设立的分支机构等。二是进一步明确了“不得设立”的具体方式,主要包括出资或者合伙方式设立的劳务派遣单位。

因此,根据实施条例的这一规定,用人单位及其所属单位以出资、合伙等方式设立的劳务派遣单位,不得向本单位或者所属单位进行系统内派遣,而只能向本系统以外的、无利益关联的用人单位进行劳务派遣。

《劳动合同法》第67条

第二十九条【用工单位义务】用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务,维护被派遣劳动者的合法权益。

为了避免用工单位规避劳动合同法律义务,侵害劳动者的合法权益,实施条例明确规定:用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务。

劳动合同法第六十二条规定的用工单位的义务是:(1)执行国家劳动标准,提供相应的劳动条件和劳动保护;(2)告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬;(3)支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇;(4)对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训;(5)连续用工的,实行正常的工资调整机制。用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

需要说明的是,用工单位不仅应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务,也应当履行劳动合同法规定的其他义务。

《劳动合同法》第62条

第三十条【劳务派遣不得以非全日制招工】劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

本条是关于劳务派遣用工与非全日制用工关系的规定。

劳动合同法将劳务派遣作为全日制用工的特殊形式,是在全日制用工的基础上所作的特别规范,劳务派遣应当按照全日制用工和劳务派遣的特别规定进行规范。因此,实施条例明确规定,

劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。至于劳务派遣单位是否可以向用工单位派遣劳动者从事非全日制工作,则并不作限制性规定。

第三十一条【解除、终止的经济补偿】劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿,依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

劳动合同法公布施行后,解除或者终止劳务派遣劳动合同的是否应当适用一般劳动合同的解除或者终止的经济补偿制度,存在着理解上的分歧。考虑到在劳务派遣的特别规定与劳动合同法的一般规定的适用上,对于劳动者权利的适用,应当按照特别规定优于一般规定的原则适用;如果特别规定中没有明确规定劳动者权利的,按照有利于劳动者的原则,被派遣劳动者也应当享有一般规定中的劳动者权利。因此,从维护被派遣劳动者权益的角度出发,劳务派遣应当适用劳动合同法的经济补偿规定。

实施条例根据劳动合同法第四十六条第七项“法律、行政法规规定的其他情形”的规定,明确规定劳务派遣单位与被派遣劳动者解除或者终止劳动合同的经济补偿,依照劳动合同法第四十六条和第四十七条的规定执行。这就以行政法规的形式,将劳务派遣用工纳入劳动合同法的经济补偿制度之中,既有利于保护被派遣劳动者的合法权益,也明确了劳务派遣单位承担的用人单位的责任,有利于进一步规范劳务派遣用工。

《劳动合同法》第36、38、40、41、44、46、47、62条

第三十二条【违法解除或者终止的赔偿】劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的,依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

用人单位违法解除或者终止劳动合同的法律责任,劳动合同法及其实施条例有比较全面的规定。劳动合同法第四十八条规

定:用人单位违反劳动合同法解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照劳动合同法第八十七条规定支付赔偿金。第八十七条明确规定:用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。实施条例第二十五条进一步明确规定:用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同的,依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的,不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的,按照上述规定执行。

《劳动合同法》第48、87条

第三十三条【用人单位违法建立职工名册的责任】用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的,由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。

根据劳动合同法和实施条例的规定,用人单位未依法建立职工名册的违法行为是指用工过程中违反劳动合同法有关建立职工名册的规定。比如,用人单位在用工过程中没有依照劳动合同法第七条的规定建立职工名册,没有对劳动者姓名、公民身份号码、劳动合同期限等信息进行专门记录和保管。同时,一些用人单位为了逃避某些法定义务,如缴纳社会保险费、订立书面劳动合同等义务,故意隐瞒劳动者数量不为全体劳动者订立名册或者建立虚假的职工名册等都属于违反劳动合同法的规定建立职工名册的情形。

《劳动合同法》第7条

《禁止使用童工规定》第4条

第三十四条【用人单位欠工资或者赔偿金的责任】用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金尚未支付的,劳动行政部门应当责令用人单位支付。

本条是关于劳动行政部门应当责令用人单位支付两倍工资和赔偿金的规定。

依照劳动合同法第八十二条的规定,用人单位承担支付两倍工资的法律 responsibility,所针对的不依法签订劳动合同的情形包括以下三种:(1)用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的;(2)用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的;(3)用人单位违反劳动合同法第十四条第二款规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的。

关于责令用人单位履行赔偿金义务涉及的违法情形,主要包括如下几种:(1)用人单位违反劳动合同法规定与劳动者约定试用期并已实际履行的;(2)用人单位逾期拒不依法支付劳动者劳动报酬、加班费或经济补偿的;(3)用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的。

用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同,应当支付劳动者赔偿金而用人单位尚未支付的,劳动行政部门可以责令用人单位依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准向劳动者支付赔偿金。

《劳动争议调解仲裁法》第2、16条

《民事诉讼法》

《劳动保障监察条例》

第三十五条【用工单位的违法责任】用工单位违反劳动合同

法和本条例有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正;情节严重的,以每位被派遣劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款;给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

本条是关于用工单位违反劳务派遣规定的法律责任的规定。

劳动合同法对于劳务派遣设专章进行了规定,对于用工单位违反劳动合同法关于劳务派遣规定的行为,实施条例也对用工单位的法律责任作了进一步明确规定,用工单位违反规定要承担的法律任包括:

(1)行政责任。用工单位违反劳动合同法和实施条例有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正;情节严重的,以每位被派遣劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款。

(2)连带赔偿责任。在派遣用工过程中,因为用工单位或派遣单位违法或者因为二者履行派遣协议过程中使劳动者受到损害,劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。被派遣劳动者既可以选择要求劳务派遣单位或者用工单位分别承担赔偿责任,也可以选择要求劳务派遣单位和用工单位中的任何一方承担全部赔偿责任,劳务派遣单位或者用工单位不得相互推卸责任。

第三十六条【监察】对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报,县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。

本条是关于对违反劳动合同法和实施条例行为投诉和举报的处理规定。

依照劳动合同法及其实施条例的规定,县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督

检查,任何组织或个人对于用人单位下列情况均有权进行举报或投诉:一是用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况,包括规章制度的内容、程序等是否合法。二是用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况。劳动合同法及其实施条例对于用人单位与劳动者依法订立和解除劳动合同作了明确具体的规定,特别是实施条例对劳动者和用人单位解除各种劳动合同的具体情形作了归纳和整理,使双方可以一目了然。三是劳务派遣单位和用工单位遵守劳动合同法及其实施条例有关劳务派遣规定的情况。四是用人单位遵守《中华人民共和国劳动法》、《国务院关于职工工作时间的规定》、《职工带薪年休假条例》等国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况。五是用人单位依照劳动合同约定向劳动者支付劳动报酬和执行国家和地方最低工资标准的情况。六是用人单位依法参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况。七是法律、法规规定的其他劳动监察事项。

劳动者投诉用人单位的违法行为应当注意依照《劳动保障监察条例》的有关规定,对于属于以上内容范围的违法行为,并不是都能通过劳动保障监察途径进行解决。如对应当通过劳动争议处理程序解决的事项或者已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁或者提起诉讼的事项,应当通过劳动争议处理或诉讼程序解决。同时,对违反劳动法律、法规或者规章的行为在两年内未被发现的举报、投诉,劳动保障行政部门不再查处。

《劳动合同法》第74、77、79条

《劳动保障监察条例》

第三十七条【调解仲裁】劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的,依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。

根据本条规定,劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除

或者终止劳动合同发生的争议,属于劳动争议,可以依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。

为了公正、及时地解决劳动争议,保护当事人合法权益,促进劳动关系和谐稳定,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》按照合法、公正、及时、着重调解的原则,对我国劳动争议处理体制进行了改革完善。劳动争议发生后,当事人可以按照协商--调解--仲裁--特定小额案件和劳动标准案件

劳动法合同法与劳动法篇四

全国人大常委会关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定

中华人民共和国主席令

第七十三号

《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》已由中华人民共和国第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议于2012年12月28日通过,现予公布,自2013年7月1日起施行。

中华人民共和国主席胡锦涛

2012年12月28日

第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定对《中华人民共和国劳动合同法》作如下修改:

一、将第五十七条修改为:“经营劳务派遣业务应当具备下列条件:

“（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

“（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

“（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

“（四）法律、行政法规规定的其他条件。

“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

二、将第六十三条修改为：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”

三、将第六十六条修改为：“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规

定。”

四、将第九十二条修改为：“违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”

本决定自2013年7月1日起施行。

本决定公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合本决定关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当依照本决定进行调整；本决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定。

《中华人民共和国劳动合同法》根据本决定作相应修改，重新公布。

中华人民共和国主席令

第七十三号

《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》已由中华人民共和国第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议于2012年12月28日通过，现予公布，自2013年7月1日起施行。

中华人民共和国主席

胡锦涛

2012年12月28日

(2012年12月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议通过)

第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定对《中华人民共和国劳动合同法》作如下修改：

一、将第五十七条修改为：“经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

“（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

“（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

“（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

“（四）法律、行政法规规定的其他条件。

“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

二、将第六十三条修改为：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支

付的劳动报酬应当符合前款规定。”

三、将第六十六条修改为：“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的工作岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”

四、将第九十二条修改为：“违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”

本决定公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合本决定关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当依照本决定进行调整；本决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定。

《中华人民共和国劳动合同法》根据本决定作相应修改，重新公布。

(2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过)

目录

第一章总则

第二章劳动合同的订立

第三章劳动合同的履行和变更

第四章劳动合同的解除和终止

第五章特别规定

第六章监督检查

第七章法律责任

第八章附则

第一章 总则

第一条为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

第二条中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动

者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

第三条订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第五条县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第七条用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定

无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条劳动合同应当具备以下条款：

(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

(三)劳动合同期限；

(四) 工作内容和工作地点;

(五) 工作时间和休息休假;

(六) 劳动报酬;

(七) 社会保险;

(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的，适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条下列劳动合同无效或者部分无效：

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第三十条用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十四条用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二) 严重违反用人单位的规章制度的；

(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 被依法追究刑事责任的。

第四十条有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一)依照企业破产法规定进行重整的；

(二)生产经营发生严重困难的；

(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三)家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四十四条有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一)劳动合同期满的；

(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四)用人单位被依法宣告破产的；

(五)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者

的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节 劳务派遣

第五十七条经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

- (一) 注册资本不得少于人民币二百万元；
- (二) 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；
- (三) 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；
- (四) 法律、行政法规规定的其他条件。

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

第五十八条劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立

的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条用工单位应当履行下列义务：

（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

(二)告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

(三)支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

(四)对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

(五)连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。

第六十四条被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位;辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位;替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内,可以由其他劳动者替代工作的岗位。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量,不得超过其用工总量的一定比例,具体比例由国务院劳动行政部门规定。

第六十七条用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

第三节 非全日制用工

第六十八条非全日制用工,是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时,每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同;但是,后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章 监督检查

第七十三条国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

第七十四条县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

(一)用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；

(二)用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

(三)劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；

(四)用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

(五)用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；

(六)用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

(七)法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供

有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

第七十六条县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第七十九条任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

第七章 法律责任

第八十条用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十一条用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十二条用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与

劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第八十三条用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

(一)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三) 安排加班不支付加班费的；

(四) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

第八十七条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第八十八条用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

(一) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(二) 违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(三) 侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；

(四) 劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担

连带赔偿责任。

第九十二条违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

第九十三条对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十四条个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第九十五条劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附则

第九十六条事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

第九十七条本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

第九十八条本法自2008年1月1日起施行。

劳动合同法与劳动法篇五

[深圳市新劳动合同法]深圳市新劳动合同法

关于深圳劳动仲裁拟二裁终局

如果某公司发生欠薪事件，需要多久才能解决？在现行体制下，当事人必须先向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，如果对仲裁结果不服，再向法院起诉，仅走完仲裁过程就需要60天，还不算法院的审判时间，深圳市新劳动合同法。这样的程序对处于弱勢的当事人是非常不利的。在昨天(27日)召开的全国劳动仲裁机构效能建设座谈会上，深圳有关部门向国家劳动和社会保障部建议，将深圳列为劳动仲裁体制改革试点城市，试行二裁终局，建议对劳动仲裁复议裁定付予法律效力，不再需要法院审判。

深圳劳动仲裁案件占全国1/10

国家劳动和社会保障部王东进副部长在会上表示，随着中国经济体制改革的不断深化和经济结构、就业方式的变化，社会利益格局发生了重大而深刻的变化，劳动关系越来越多样化、复杂化，全国劳动争议案件上升很快。2003年全国各级劳动争议仲裁委员会立案受理的劳动争议案达22.6万件，比上年增长22.8%，是1987年恢复劳动争议仲裁工作时的40倍，而且通过调解解决的7.8万件劳动争议案还未计算在内。今年上半年，立案受理的劳动争议案件又达13.5万件，保持了两位数的增长速度。而深圳市的劳动争议仲裁案，占到了全国的1/10，可以说作出了突出的贡献。

王东进还表示，目前我国劳动争议处理工作中确实存在着一些问题，与及时有效地处理劳动争议的要求还很不适应。如劳动争议处理的组织机构不够健全；劳动争议仲裁员数量严重不足，专业化、职业化程度较低，而且很不稳定，案多人少的问题非常突出；劳动争议处理工作还存在体制与机制不够健全，仲裁受案范围较窄、仲裁的诉讼化倾向严重等问题，合同范本《深圳市新劳动合同法》(<http://>)

劳动仲裁实体化深圳先行一步

王东进表示，全国的劳动争议仲裁委员会自成立之日起，其办事机构就一直与劳动保障行政部门的劳动争议处理机构合二为一，是非实体性机构，没有专门的人员编制和经费来源。但是，2001年底，深圳市率先在全国成立了劳动争议仲裁院。应该说在这方面，深圳开创了劳动争议仲裁机构实体化建设的先河。

劳动争议仲裁机构实体化建设，使得劳动争议仲裁的处理能力有了很大提高，工作面貌焕然一新，提升了劳动争议处理工作的形象和地位。

仲裁要走专业化、实体化的路子，深圳的做法代表一个方向。深圳在这方面探索的思路比较正确，看得比较远，适应了当

前我们劳动关系变化的特点。王东进总结说。

深圳请战二裁终局

在劳动争议现行的一裁二审审判体制下，当事人必须首先向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，如果对仲裁裁决不服，再向法院起诉。前期仅走完整个仲裁程序就要60天，且不算法院的审判时间。而且，劳动官司不同于民事诉讼，劳动争议当事人大多属于弱势群体，一旦和用人单位对簿公堂，必然会丢掉工作，失去经济来源，劳动仲裁如果成了马拉松，当事人最后就算打赢了官司，也拖垮了生活。而深圳乃至全国的实际情况是，打劳动官司的时间普遍超过了民事诉讼，这本身就是一个悖论。

而二裁终局则是深圳力图摆脱困局的方向。所谓二裁终局，就是在对劳动争议案件进行分类的基础上，对欠薪等绝大部分事实清楚的劳动争议案件，当事人可以先向辖区劳动争议仲裁机构申请仲裁，如对仲裁委员会一裁裁决不服，可以向上级仲裁委员会申请复议一次，其所作出的复议裁定即为终局裁定，具有法律效力，不需再经法院。

除了缩短时间、提高效能、减少成本，实行二裁终局的另一大好处就是可以突破市区劳动仲裁机构各自为政，互不相干的割据现状，便于法律的统一执行，同时建立劳动仲裁的内部监督机制。

编辑

〔深圳市新劳动合同法〕

劳动合同法与劳动法篇六

第一节 第二节 第三节 第六章 第七章 第八章

监督检查 法律责任 附 则 第一章 总 则

第一条

为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

第三条 订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 第七条 第八条 劳动合同的订立

危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了

供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。 第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

签字或者盖章生效。 劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

(三)劳动合同期限；

(四) 工作内容和工作地点;

(五) 工作时间和

休息休假;

(六) 劳动报酬;

(七) 社会保险;

(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

以上不满三年的, 试用期不得超过二个月; 三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同, 试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的, 不得约定试用期。

的百分之八十, 并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

外, 用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的, 应当向劳动者说明理由。

者订立协议, 约定服务期。劳动者违反服务期约定的, 应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的, 不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条 相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者, 用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款, 并约定在解除或者终

止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。

劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

务的人员。竞业限制的范

围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

限，不得超过二年。

第二十五条 劳动者承担违约金。

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章 劳动合同的履行和变更 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

第二十九条 第三十条

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条 同的履行。

利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条 当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执

第四章 劳动合同的解除和终止 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应用用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十六条 第三十七条

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的

(二)严重违反用人单位的规章制度的；

(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一)依照企业破产法规定进行重整的；

(二)生产经营发生严重困难的；

(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三)家庭无其他就业人

员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条 解除劳动合同：

(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。 第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一)劳动合同期满的；

(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四)用人单位被依法宣告破产的；

(五)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单

位决定提前解散的；

情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算

；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条 第五十条 国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在

十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第五章 第一节 第五十一条

特别规定 集体合同

企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、

劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

自订立之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

责任;因履行集体合同发生争议,经协商解决不成的,工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节

第五十七条 第五十八条

劳务派遣

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同,除应当载明本法第十七条规定的事项外,还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同,按月支付劳动报酬;被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下称用工单位)订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限,不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

(一) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

(二) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

(三) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

(四) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

(五) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第六十四条 身的合法权益。

第三节

第六十八条

非全日制用工

非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作

时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的 劳动合同不得影响先订立

的劳动合同的履行。

人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条 资标准。 非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章

国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。 县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。 第七十四条 督检查：

(一)用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；

(二)用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

(三)劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；

(四)用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

(五)用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；

(六)用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材 料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条 提起诉讼。

第七十八条 工会依法维护劳动者的合法权益，对用人

行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第七十九条 任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

第七章

第八十条

法律责任

用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政

部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳

动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

(一)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三)安排加班不支付加班费的；

(四)解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条 劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

任;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任:

(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;

(二)违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的;

(三)侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的;

限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。

单位造成损失的,应当承担连带赔偿责任。

情节严重的,以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款,并由工商行政管理部门吊销营业执照;给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

已经付出劳动的,该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

第九十四条 个人承包经营违反本法规定招用劳动者,给劳动者造成损害的,发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第九十五条 劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责,或者违法行使职权,给劳动者或者用人单位造成损害的,应当承担赔偿责任;对直接负责的主管人员和其他直接责任人员,依法给予行政处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第八章 第九十六条

附 则

事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除

或者终止劳动合同，

劳动合同，继续履行；本法第十

四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。第九十八条 本法自2008年1月1日起施行。

劳动合同法与劳动法篇七

案例：

张某于2007年10月29日，在某投资顾问公司任副总经理的他办理了离职，2008年1月8日，张某向朝阳区劳动争议仲裁委提起了仲裁申请，要求该公司支付其10月份工资1万元以及拖欠工资的补偿金5000元。

仲裁委认为：按照最高人民法院的司法解释，劳动关系解除或者终止后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议，劳动者不能证明单位承诺支付的时间为解除或终止劳动关系后的具体日期的，解除或者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。张某在2007年10月29日与公司解除劳动关系，且张某没有就“用人单位承诺支付的时间”进行举证，故2007年10月29日为双方劳动争议发生之日，张某今年1月8日申请仲裁，已经超过《劳动法》第82条规定的60日申诉时限。并且本案发生在《劳动争议调解仲裁法》实施之前，不适用该

法时效为1年的规定。

那么，本期劳动关系下午茶，易才劳动关系顾问易博士就《劳动争议调解仲裁法》时效的规定进行探讨，提醒企业的员工：该法实施以后，对于劳动关系终止而存在劳动争议的，应当自劳动关系终止之日起1年内提起仲裁申请。劳动争议时效是指为了促使当事人及时行使权利，便于劳动争议仲裁机构查明案件事实，正确处理争议，而规定当事人应当在一定期限内提起仲裁申请的时间。超过申请时效的，劳动争议仲裁机构将不再受理仲裁申请。换言之，张某在这个“官司”中是无论如何都打不赢的。

为了更好地保护当事人尤其是劳动者的合法权益，《劳动争议调解仲裁法》对现行申请时效制度进行了完善：由原来的“60天”延长为“1年”。

根据《劳动法》的规定，提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。这一规定是为了尽快解决劳动争议。但在实际处理劳动争议中，由于劳动争议的情况很复杂，当事人尤其是劳动者往往不能在60日内提出仲裁申请，致使其合法权益不能及时得到法律保障。

为此，新法延长了申请的时效。规定劳动争议申请仲裁的时效为“1年”，仲裁时效从当事人“知道或者应当知道其权利被侵害之日”起计算。

现实生活中，如果没有证据证明“当事人知道权利被侵害之日”，劳动争议申请仲裁的时效往往就从“应当知道权利被侵害之日”起算。而更多的情况下，往往是从“权利实际被侵害之日”起算“1年”。

但是，针对实际中拖欠劳动报酬比较突出，而劳动者在劳动关系存续期间往往不敢申请仲裁的情况，新法作出如下特别

规定：

“劳动关系存续期间，因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受上述仲裁时效期间的限制。”

这项规定实际表示，如果劳动者申请仲裁时，仍然属于用人单位的职工，那么有关劳动报酬的权利，不会因为时效原因而“失效”。按照立法本意，虽然《劳动法》有工资应当按月发放的规定，但要求劳动者在劳动关系存续期间，每月都要通过仲裁或者诉讼的手段讨要工资，不符合立法本意，也不符合人情伦理。

易才劳动关系顾问提醒：

《劳动争议调解仲裁法》实施以后，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提起仲裁申请。这实际上告诉当事人，从劳动关系被终止之日起，员工必须在1年内提起劳动争议仲裁。

案例：

老邱是国内第一批电气工程专家，清华大学电机系毕业后即被分配至中钢邢机前身邢台机械轧辊厂。老邱几乎一辈子时光都“奉献”给邢台机械轧辊厂，逐渐晋升为该厂五大公司级专家之一。2006年8月，老邱办理了退休手续。2007年12月，老邱到德龙轧辊工作，被中钢邢机申诉至劳动部门，理由是：老邱2002年曾与邢机公司签署了一份《保护商业秘密专项协议书》，其中约定，邢机公司每月支付70元保密津贴，签署者老邱有义务对技术保密，并且离职后不能到其他同类企业工作，协议有效期直至双方解除、终止劳动合同后5年。因此老邱虽然已经退休，但到其他企业任职，仍属违约，要求老邱支付违约金和损失费共计：60万元。

本期劳动关系下午茶，易才劳动关系顾问易博士就此进行分

析，提醒企业的hr在签订竞业限制协议时，首先要明确竞业限制人员的范围，其次要注意期限；第三是要向竞业限制人员支付合理的竞业限制补偿金，该补偿金虽然可协商，但不能违背当地的通行标准。

本案是典型的竞业限制争议。那么何为竞业限制呢？竞业限制又称竞业禁止，竞业禁止，是用人单位对负有保守用人单位商业秘密的劳动者，在劳动合同、知识产权权利归属协议或技术保密协议中约定的条款，即劳动者在终止或解除劳动合同后的`一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。签订竞业限制协议是企业保护商业秘密的一个很重要的方式。

在竞业限制方面，目前我国相关规定有如下两项：

一、《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》第二条规定：

二、《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条规定：

竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产，经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

本案中，虽然老邱与公司有明确约定，并且公司已按约定支付其保密津贴，但公司仍然很难追究老邱的责任。

根据劳动合同法第23条的规定，如果企业选择与员工签订竞业限制条款，必须同时约定企业要向承担竞业限制义务的员

工支付一定的经济补偿金。但需要注意的是，经济补偿金不能随员工的工资一起发放，而必须在员工离职后开始发放，经济补偿金也不能一次性发放，必须在竞业限制期限内按月发放。

从上述条文可以看出，劳动合同法明确地限定了经济补偿金的支付时间和方式，没有明确规定的是：如果只约定员工应承担竞业限制义务而未同时约定企业应向员工支付经济补偿金时，或者虽然约定了要向员工支付经济补偿金，但是企业实际上没有支付时，竞业限制条款的效力将会怎样。

在实践中，当出现上述两种情形时，员工将不受竞业限制条款的约束。因此，本案中很难认定公司向老邱支付了竞业限制补偿金。

此外，竞业限制不单单是对员工的约束，竞业限制合同是对等的、双方的、有偿的合同，企业与雇员都既有权利，又必须履行相应的义务。企业享有约束雇员为竞争对手工作的权利，也必须承担因此而给雇员造成的损失。国家对竞业限制补偿虽然没有详细规定，但各地(大部分地区)有各地的标准。根据合同双方对等原则，每月70元的保密津贴是无论如何无法补偿老邱不在同行业工作的损失的，仲裁、法院都不会支持公司高达60万元的赔偿要求。

易才劳动关系顾问提醒：

其次要注意期限：前三类人员离职后对其竞业限制期限不超过两年；

第三是要向竞业限制人员支付合理的竞业限制补偿金，该补偿金虽然可协商，但不能违背当地的通行标准。

案例：

许某受聘于一家广告公司，并与公司签署了一份《高级职员聘用合同》，合同中约定“正式聘用许某为公司的设计总监”，合同期为1年。合同同时约定，许某的税前工资是11537元。同年4月和5月，许某如数拿到了合同约定的工资。6月份，因许某业绩考核突然变差，公司以许某工作业绩下滑为由，并根据劳动合同第5条第2款“许某的薪酬由公司董事会予以审定，同时按照公司董事会的意见，根据其工作业绩对其薪酬水平予以修改”的规定，将许某工资级别由原来的29级降为27级，发税前工资7880元。7月份，公司又以许某未能完成正常的业务为由，决定按待岗处理，工资发5000元。同年8月，双方签订了《解除劳动合同书》。

在劳动合同解除以后，许某认为自己的合同工资为11537元，但公司所发的6月份工资仅为7880元，7月份工资仅为5000元，因此多次找公司交涉要求补发工资的差额部分。公司则认为，6月份许某的工资由29级降到27级，发放标准为7880元，7月份因许某的工作业绩大幅度下滑，公司又决定将许某按待岗处理，每月发给工资5000元。上述决定是根据许某的工作业绩的评定、公司的章程作出的，完全符合许某与公司签订的《高级职员聘用合同》条款之约定，所以不同意许某补发工资的要求。

那么，公司能否根据员工的业绩下滑情况，适时调整相应的工资级别？作为人力资源工作的hr面对类似许某的情况，应该如何处理来保证公司的利益？本期劳动关系下午茶，易才劳动关系顾问易博士就上述问题进行探讨，建议用人单位制定岗位职责和技能要求，指出企业的hr应该做好绩效考核工作。

根据我国《劳动合同法》第十七条规定，工作内容和劳动报酬是劳动合同的必备条款，一经约定对双方均具有约束力。因此，从劳动法律角度来讲，降薪属于对劳动合同的变更。而根据《劳动合同法》第三十五条规定，变更劳动合同是需要经过用人单位和劳动者协商一致，并且通过书面形式才能进行的。因此，原则上降薪是需要员工同意的，本案中许某

与广告公司已对工资进行了约定，如果员工不认可降薪，公司就不能单方面降低约定的工资。

根

[]